



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Pamulang

Chairunnida Azzahra

azzahrachairunnida@gmail.com

Universitas Pamulang

Neneng Tita Amalya

amalyatita@gmail.com

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: azzahrachairunnida@gmail.com

Abstrak. The purpose of this study was to determine the effect of Discipline and Motivation variables both partially and simultaneously on Employee Performance at the Pamulang District Office with a sample of 52 people. The method used is a quantitative method. Data analysis used in this study is the classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t test and F test. The results of this study are Price has a significant effect on Employee Performance on the regression $Y = 18.294 + 0.503X_1$, the correlation value is 0.577 meaning that the two variables have a moderate level of relationship. Motivation has a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 6.088 + 0.646X_2$ the correlation value is 0.646 meaning that the two variables have a strong level of relationship. Discipline and Motivation simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 12.332 + 0.112X_1 + 0.554X_2$. The coefficient of determination value is 48%, while the remaining 52% is caused by other variables not examined in this study. The results of testing the first hypothesis obtained a calculated t value $> t_{table}$ or $(4.993) > t_{table}$ (1.675). Based on the results of testing the second hypothesis, the calculated t value $> t_{table}$ or $(6.706) > t_{table}$ (1.675) was obtained. Based on the results of testing the third hypothesis, the calculated F value $> f_{table}$ ($22.655 > 3.10$) was obtained. This shows that simultaneously the variables Discipline and Motivation have a significant influence on Employee Performance.

Keywords: Discipline; Motivation; Performance

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin dan motivasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang dengan sampel yang berjumlah 52 orang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini adalah Harga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai terhadap regresi $Y = 18,294 + 0,503X_1$, nilai korelasi sebesar 0,577 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 6,088 + 0,646X_2$ nilai korelasi sebesar 0,646 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 12.332 + 0,112X_1 + 0,554X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 48%, sedangkan sisanya sebesar 52% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian pada hipotesis pertama diperoleh nilai t hitung $> t_{tabel}$ atau $(4.993) > t_{tabel}$ (1,675). Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh nilai t hitung $> t_{tabel}$ atau $(6.706) > t_{tabel}$ (1,675) Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh nilai F hitung $> f_{tabel}$ ($22.655 > 3,10$). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Disiplin dan Motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan, baik itu jangka panjang maupun jangka pendek yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan adanya

perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Setiap organisasi berharap sumber daya mampu bekerja dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Mengingat peran sumber daya manusia yang sangat berharga, maka faktor sumber daya manusia ini menjadi faktor yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, termasuk di lingkungan Kecamatan Pamulang. Organisasi harus dapat bekerja lebih efektif, efisien dan produktif. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi.

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Pamulang yang berada di pemerintahan kota Tangerang Selatan yang sangat berperan penting bagi pelayanan di Kawasan kota Tangerang Selatan. Kecamatan Pamulang harus memiliki pegawai yang produktif dan memiliki pengetahuan yang luas di bidangnya masing masing, agar Kecamatan Pamulang dapat menciptakan pelayanan yang baik bagi masyarakat kota Tangerang Selatan.

Berdasarkan data kehadiran dari tahun 2020 hingga 2022, data disiplin kerja menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada ruang untuk pengembangan dalam manajemen sumber daya manusia pada Kecamatan Pamulang, karena tingkat kedisiplinan pegawai masih relatif rendah. Kedisiplinan pegawai menurun sebanding dengan persentase pegawai yang tidak masuk kerja.

Indikator utama dari tingkat keberhasilan yang dicapai adalah kinerja. Sebuah instansi harus meningkatkan kinerja dalam kegiatan operasionalnya. Pekerja yang produktif adalah pekerja yang dapat menunjukkan pencapaian yang terus bertambah, menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, beroperasi dengan cara yang paling mendukung beban kerja mereka, memancarkan kepercayaan diri dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas, dan menerima tanggung jawab penuh atas tanggung jawab mereka.

Disamping itu pegawai juga harus mampu mengatasi hambatan di tempat kerja untuk meningkatkan daya saing mereka. Setiap Instansi harus menyadari tenaga kerjanya untuk menjamin bahwa kinerja setiap pegawai meningkat. Karena semua organisasi berusaha untuk memaksimalkan kinerja pegawai dengan harapan dapat mencapai tujuan dan sasarnya. Pelatihan, pendidikan, motivasi, dan kemampuan untuk membangun kebiasaan kerja yang kuat adalah beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk membantu pegawainya menjadi lebih produktif.

kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang pada setiap bagian atau unit kerja berada dibawah realisasi pencapaian pekerjaan, terutama pada bagian perencanaan dengan persentase terendah sebesar 55,63%. Hal tersebut juga berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, dimana nilai prestasi kerja seorang pegawai antara 51% sampai dengan 60% termasuk dalam sebutan kurang baik.

penilaian motivasi yang dilakukan oleh Kantor Kecamatan Pamulang melalui penyebaran angket atau kuesioner penilaian dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri bahwa banyak pegawai yang tidak merasa bahwa pekerjaannya berhubungan langsung dengan tujuan hidupnya dan memberikan rasa pencapaian pribadi yang besar dengan jawaban paling banyak tidak setuju yaitu 19 responden.

Kinerja sumber daya aparatur pemerintahan yang kurang baik mengakibatkan rendahnya kinerja intitusi pemerintahan. Sehingga dalam praktik penyelenggaraan pelayanan publik, masyarakat sebagai pengguna jasa selalu menjadi korban.

Berdasarkan fenomena dalam uraian diatas, terlihat ada beberapa masalah yang menarik perhatian yaitu kurangnya Motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai serta Disiplin kerja yang belum maksimal. Mengingat pentingnya faktor-faktor penunjang Kinerja pegawai seperti disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai Kecamatan Pamulang.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

menurut Nugraha & Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2017:55) menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya nya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja”.

Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.” Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8), “Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan”. Metode kuantitatif ini mempunyai keunggulan karena lewat metode ini analisis kuantitatif akan bekerja dengan menggunakan sampel untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Selain dari segi sampel, metode kuantitatif juga memberikan penjelasan yang lebih tepat dan akurat dari fakta yang dihadapi. Menurut Sugiyono (2017:215), “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Menurut Arikunto (2015:173), “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kecamatan Pamulang yang berjumlah 52 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (Sugiyono,2017:81). Hal ini harus sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Jadi dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 52 pegawai Kecamatan Pamulang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)				
1	X1.1	0,559	0,273	Valid
2	X1.2	0,599	0,273	Valid
3	X1.3	0,410	0,273	Valid
4	X1.4	0,583	0,273	Valid
5	X1.5	0,613	0,273	Valid
6	X1.6	0,486	0,273	Valid
7	X1.7	0,698	0,273	Valid
8	X1.8	0,584	0,273	Valid
9	X1.9	0,408	0,273	Valid
10	X1.10	0,413	0,273	Valid
Motivasi Kerja (X2)				
1	X2.1	0,698	0,273	Valid
2	X2.2	0,621	0,273	Valid
3	X2.3	0,622	0,273	Valid
4	X2.4	0,620	0,273	Valid
5	X2.5	0,652	0,273	Valid
6	X2.6	0,349	0,273	Valid
7	X2.7	0,480	0,273	Valid
8	X2.8	0,404	0,273	Valid
9	X2.9	0,547	0,273	Valid
10	X2.10	0,316	0,273	Valid
Kinerja (Y)				
1	Y.1	0,689	0,273	Valid
2	Y.2	0,748	0,273	Valid
3	Y.3	0,577	0,273	Valid
4	Y.4	0,392	0,273	Valid
5	Y.5	0,415	0,273	Valid
6	Y.6	0,506	0,273	Valid
7	Y.7	0,425	0,273	Valid
8	Y.8	0,512	0,273	Valid
9	Y.9	0,474	0,273	Valid
10	Y.10	0,490	0,273	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,273). Dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid dan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

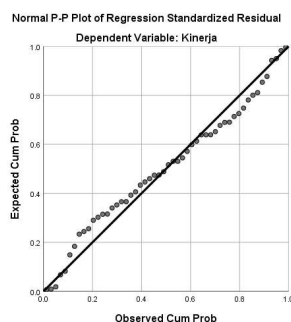
No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,712	0,600	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,717	0,600	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,703	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

pada gambar di atas menunjukkan bahwa semua data terdistribusi secara normal, dengan sebaran data yang berpusat di garis diagonal, yang mengimplikasikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.332	3.614		3.412	.001		
	Disiplin Kerja	.112	.138	.128	.809	.422	.423	2.364
	Motivasi Kerja	.554	.149	.591	3.732	.000	.423	2.364

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2024

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel independen dalam penelitian ini < 10 yaitu $2,364 < 10$, dan nilai tolerance semua variabel independen $> 0,10$ yaitu $0,423 > 0,10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil pengujian Autokorelasi

Model Summary^b

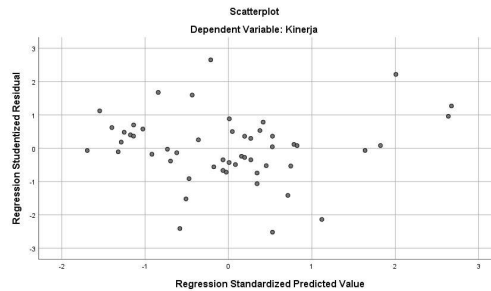
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.693 ^a	.480	.459	3.182	2.110

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

hasil data pada tabel diatas Tabel Model Summary, diketahui nilai Durbin-Watson menunjukkan nilai 2.110. Dimana angka tersebut berada diantara -4 sampai +4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini bebas dari adanya autokorelasi.



Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik pada grafik di atas tersebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak menyimpang dari asumsi klasik heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.332	3.614		3.412	.001
	Disiplin (X1)	.112	.138	.128	.809	.422
	Motivasi (X2)	.554	.149	.591	3.732	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12.332 + 0,112 X1 + 0,554 X2$. Adapun interpretasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah:

- Kinerja akan tetap sebesar 12,332 jika variabel Disiplin dan Motivasi tetap bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, sesuai dengan nilai konstanta sebesar 12,332.
- Koefisien regresi variabel Disiplin (X1) sebesar 0,112 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1%. Disiplin akan mengalami kenaikan Kinerja (Y) sebesar 11,2%, dengan perkiraan semua variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel Motivasi (X2) sebesar 0,554 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1%. Motivasi akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 55,4%, dengan perkiraan semua variabel independen lainnya bernilai tetap.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.693 ^a	.480	.459	3.182	2.110

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

diperoleh koefisien determinasi $R\ Square\ (R^2) = 0,480$, maka koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,480 \times 100\% = 48\%$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh sebesar 48% terhadap Kinerja pegawai, sedangkan sisanya 52% dipengaruhi variabel lain.

Uji Hipotesis Uji T

Tabel 6. Uji T Disipln Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.294	3.637		5.029	.000
	Disiplin kerja	.503	.101	.577	4.993	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

dapat dilihat bahwa $t_{hitung} (4.993) > t_{tabel} (1,675)$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

Tabel 7. Uji T Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.041	3.495		3.732	.000
	Motivasi kerja	.646	.096	.688	6.706	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

dapat dilihat bahwa $t_{hitung} (6.706) > t_{tabel} (1,675)$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F Simultan

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458.656	2	229.328	22.655	.000 ^b
	Residual	496.017	49	10.123		
	Total	954.673	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin kerja

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2024)

hasil perhitungan uji f menunjukkan nilai f_{hitung} 22.655, kemudian setelah itu dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 3,10 dengan nilai signifikansi 5% (0,05). Dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (22.655 > 3,10) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan SPSS, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari Disiplin Kerja lebih tinggi dari nilai t_{tabel} $4.993 > 1,986$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan SPSS, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari Motivasi kerja lebih tinggi dari nilai t_{tabel} ($6.706 > 1,986$) atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan SPSS, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} lebih tinggi dari nilai F_{tabel} ($22.655 > 3,10$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pegawai, maka diperoleh kesimpulan *Pertama*, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 18,294 + 0,503X_1$, Nilai korelasi variabel disiplin sebesar 0,577 masuk dalam interpretasi 0,400-0,599 dengan Tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 33,3%. Dan uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} $4.993 > t_{tabel}$ 1,675 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang. *Kedua*, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,088 + 0,646X_2$. Nilai korelasi variabel motivasi kerja sebesar 0,646 masuk dalam interpretasi 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,3%. Dan uji hipotesis diperoleh t_{hitung} $6.706 > t_{tabel}$ 1,675 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang. *Ketiga*, Secara simultan terdapat pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja hal tersebut dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 12,332 + 0,112X_1 + 0,554X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,693 masuk dalam interpretasi 0,600-0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 48%. Dan uji hipotesis nilai F_{hitung} $22,655 > F_{tabel}$ 3,10 dengan Tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja,, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari. *Jurnal Trias Politika*. 6 (1), 104-122.
- Andriyani, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aquavue Vision Internasional. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*.
- Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, D. K. (2014). Implementasi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Kepada Tenaga Kerja Bongkar Muat yang Berada di Koperasi Samudra Sejahtera (KOMURA) Pelabuhan Samarinda. *EJournal Ilmu Pemerintahan*. 1(6), 1742-1752.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Edisi Revisi Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawati, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada masa pandemic covid-19. *Jurnal Ekobisman Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. 6 (2), 2528-4304.
- Meliana, J. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*. 3 (4), 912-916.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung, Remaja Rosdakarya
- Marlina, L. (2015). Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan. *Istinbath*, 15(16), 123-139.
- Muniroh. (2013). Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dan Motivasi Kerja Karyawan BRI Kantor Cabang Malang Martadinata. *Malang: Universitas Negeri Malang*.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT LKM Demak Sejahtera. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Nadeak, B. (2019). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0.
- Putra, S. G., Fernos, J., (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustriain Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. 3 (2), 2774-6437.
- Patandung, H., Deni, A., (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Various Stone Indonesia. *Jurnal Ekonomak*. 5 (1).
- Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.
- Shalahuddin, S., Saputra, D. A., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*. 4(2), 143-151.
- Simamora, F., Machasin, M., & Restuti, S. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru (*Doctoral dissertation, Riau University*).
- Sinambela, LP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sri, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.*
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.*
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group*
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana.*
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group*
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.*
- Tanjung, R., Manalu, S. S., (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zurich – Topas Life Batam. Jurnal Dimensi. 8 (2), 342-359.*
- Usman, E. (2015). *Asas Manajemen Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers*
- Utami, I. R., Sriatmi, A., & Wigati, P. A. (2015). *Aplikasi fungsi manajemen pengelola layanan komprehensif berkesinambungan HIV-IMS Puskesmas di Kota Semarang tahun 2014. Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip), 3(1).*
- Veithzal, R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Rajagrafindo persada, Bandung.*
- Wahyudi. (2019). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BCA Syariah cabang Mangga Dua Jakarta. Scientific Journal Of Reflection, Universitas Pamulang. 2 (3). 351-3.*